

ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ ЕФЕКТИВНОЇ ВЗАЄМОДІЇ РИНКУ ПРАЦІ ТА ОСВІТНІХ ПОСЛУГ

Не дивлячись на певні досягнення у сфері сприяння працевлаштуванню випускників та підвищенню їх конкурентоспроможності на ринку праці, є ряд вад, викликаних серйозними причинами:

1) відсутній науково-обґрунтований механізм забезпечення прогнозування розвитку ринку праці та освітніх послуг;

2) немає єдиного інформаційного простору, який дозволяє здійснювати взаємодію між ринком праці і ринком освітніх послуг, що

and similar papers at core.ac.uk

provided by Institutional Repository of Vadym Hetman Ky

вещь не користується повною мірою послугами вузу;

3) різноспрямованість сучасної системи навчання іноді приводить до зайвої академічності отриманої у вузі освіти і, як наслідок, до збільшення періоду адаптації молодого фахівця на виробництві;

4) існують суперечності між молодим фахівцем і роботодавцем, пов'язані, з одного боку, із відсутністю мотивації (іноді пов'язаною із занадто заниженою оплатою праці випускника елітного вузу) до пошуку роботи, завищеною самооцінкою, невмінням вести співбесіду, а з іншого — із відсталістю кадрової політики та пасивністю роботодавця до пошуку майбутнього фахівця. У цьому зв'язку хотілося б звернути увагу на те, що пошук майбутнім випускником роботи на 4 або 5 курсах сприяє задоволенню потреб роботодавця і зниженню періоду адаптації на майбутньому місці роботи;

5) не налагоджені належним чином партнерські стосунки між вузом і роботодавцем.

Підняті проблеми надзвичайно складні і не можуть бути вирішені одразу. Проте вже сьогодні можна та необхідно зробити цілилу низку заходів для їх подолання:

1) задіяти потенціал Київського національного економічного університету в розробці механізму прогнозування розвитку ринку праці та освітніх послуг;

2) продовжувати використовувати систему підтримки працевлаштування випускників кнеу, але з одночасним створенням єдиного інформаційного простору між вузом і роботодавцями;

3) при підтримці вищого керівництва підприємств університету необхідно розвивати та впроваджувати нові форми навчання, пов'язані зі збільшенням отримання студентами фахових знань, умінь та навичок;

4) задіяти спеціальні заходи із усунення суперечностей між випусником і роботодавцем:

— вузу — посилити роботу із профорієнтації, запровадити навчальні семінари для студентів із проблем працевлаштування і побудови майбутньої кар'єри, проводити анкетування роботодавців для визначення їхніх вимог до молодого фахівця;

— роботодавцям — удосконалювати кадрову політику, активізувати більш ранній пошук випусника, вживати заходи із соціального захисту молодих фахівців для закріплення їх на виробництві, використовувати договірні форми підготовки працівників;

5) Проводити сумісні конференції і семінари з проблем взаємодії ринків праці та освітніх послуг.

І, як підсумок, слід зазначити, що вирішення поставлених задач можливо тільки за умови взаємовигідного ділового партнерства всіх зацікавлених структур місцевого, регіонального і загальнонаціонального рівнів в єдиному інформаційному просторі з відповідною базою даних.

*П. П. Мазурок, д-р екон. наук,
директор КЕІ ДВНЗ «КНЕУ ім. В. Гетьмана»*

*Б. М. Одягайло, д-р екон. наук, завідувач
кафедра міжнародної економіки*

*І. А. Карабаза, старш. викл.,
кафедра міжнародної економіки*

ІННОВАЦІЙНИЙ ПІДХІД ДО ПОЄДНАННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ТА СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ МОДЕЛЕЙ У ПРОВЕДЕННІ ТРЕНІНГУ НА СПЕЦІАЛЬНОСТІ «МІЖНАРОДНА ЕКОНОМІКА»

Термін «тренінг» було використано вперше для позначення соціально-психологічної підготовки керівників промислового виробництва. На сьогоднішній день виділяють три моделі тренінгів: німецька, англійська та російська. Моделей комплексного еконо-